

ヒアリング対象項目に対する考え方

2009年7月17日

公務労協

1 労使協議制について（主要な論点13関係）

(1) 労使協議の対象についてどのように考えるか。

勤務条件を決定するための団体交渉だけではなく、いわゆる管理運営事項や行政運営の方針に関して、「労使協議制」を整備し、使用者と職員との集団的かつ恒常的なコミュニケーションをはかることは、自律的労使関係を構築する上でも、公務の有効で効率的、円滑な運営を実現し、国民・住民に良質な公共サービスを提供するためにも極めて有意義である。

民間企業においては市場の圧力によって労使双方に良好な労使関係の構築と意思疎通が求められ、いわゆる「労使協議制」が発達してきたが、公務においてはそうした直接的な圧力が働かないこと、対応関係が多様かつ複雑であること、団結権等を制約されている職員と使用者の意思疎通の場としても有効であること、などを踏まえ法律で労使協議制に関わる基本的事項を規定する必要があると考える。そのうえで、具体的な協議事項等は労使間の協議で決定すべきである。

企業別の労使関係の延長としての「労使協議制」とは別に、職員の利害の多様化、勤務条件決定の個別化などに対応する形で、いわゆる「職員代表制度」の制度化を検討することも有力な選択肢であると考え。労働組合は本来の役割である勤務条件決定に特化し、職場における様々な問題解決の場として「職員代表制」を検討することは、民間と異なる様々な制約条件下にある公務における集団的労使関係を考える上でも有効である。

(2) 職員団体の関与のあり方についてどのように考えるか。

労使協議における労働側代表の選出方法は基本的には職場における選挙等、公正な手続きを定める必要がある。対象となる職員の一定割合以上を組織している労働組合がある場合は、労働側代表を労働組合から選出することも考えられる。

2 地方公務員に関する論点（主要な論点16関係）

(1) 首長に他の任命権者の交渉権限を一元化することについてどのように考えるか。

この間、一定規模以上の自治体では、協約締結権の有無、労働関係法制の適用の相違などを乗り越えて、いわゆる「労連方式」による交渉が行われてきた。一方、小規模自治体では、実態としては、現業・非現業職員等の区別なく同一の組合（職員団体）を結成し、交渉している。

これらは、同一自治体内の職員について統一的な勤務条件を確保する必要性に応じたものであり、同時に交渉の効率化という労使双方の要請に応えるためのものでもある。制度改革によって、非現業職員、現業職員、企業職員が、一律に労働協約締結権を有することとなれば、交渉権限を一元化することを妨げる要因はないものと考えられる。

また、このことは、議会による予算決定という過程を経る必要があること、また一般会計のみならず企業会計や出資法人の収支についても連結決算として捉える必要が出てきたことから合理的であると考えられる。さらに、「協約締結権付与に伴うコスト」という観点からも、このシステムが合理的であることは明らかである。

(2) 全国レベル又は都道府県レベルで、地方公共団体の労使双方の代表者が交渉することについてどのように考えるか。

地方公務員における交渉および協約締結の主体は、「自治体労使」である。しかし、これまで実質的には国や他の自治体との勤務条件との均衡によって確保されてきた事項について、労使の自主決定となることによって、自治体間で給与・勤務条件の水準等が大きく異なる可能性を踏まえる必要がある。

そのため、いずれの地域においても同一水準の公共サービスを提供する必要があり、協約締結権を保障している地方公営企業法においても他の地方自治体職員の給与との均衡を考慮すべきとしていること等からしても、地方公務員全体に関わる賃金・勤務条件に関する基本的な事項について、全国レベル（中央レベル）で統一的に交渉・協議を行うことは必要であると考えられる。

また、各自治体が個別の労使交渉で全ての賃金・勤務条件に関する事項を決定することは、コストがかかる可能性に留意すべきである。

ただし、各自治体は財政規模等が大きく異なることからすれば、県・政令市・その他の市・町村といった自治体区分において各労使の代表による交渉・協議システムも検討される必要がある。さらに、地方分権の視点も踏まえ、「中央レベルの協議によって全国共通の根本基準を設定し、都道府県レベルで地域実態を踏まえた水準等を確定した上で、各自治体労使が個別の賃金・勤務条件について決定する」という3層構造の交渉システムを構想することも考えられる。

この中央における協議機関については、①現に自治体においても、任命権者ではなく法令等により委任を受けた者が当局として交渉に当たることがありうること（市町村長から委任を受けた市町村の退職手当組合等）、②民間労使関係（労組法）においても、上部団体（単組連合体）による交渉を適法とし、現にそのような交渉も行われていること等を参考に制度を設計すべきである。

なお、この中央交渉等について検討する際には、「自律的労使関係」という観点からも、自治体に対する総務省の指導を定めた地公法59条の規定（※）について、当然に再検討の対象となるものとする。

※地方公務員法

（総務省の協力及び技術的助言）

第59条 総務省は、地方公共団体の人事行政がこの法律によって確立される地方公務員制度の原則に沿って運営されるように協力し、及び技術的助言をすることができる。